



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores  
del programa nacional de saneamiento rural de Chiriaco,  
Imaza, Bagua.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR**

Br. Alejandro Max Sosa Vargas

**ASESORA**

Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO-PERÚ  
2018



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO  
RURAL DE CHIRIACO, IMAZA, BAGUA.

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

ALEJANDRO MAX SOSA VARGAS

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

APROBAN por unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 12 de Agosto de 2018.

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: DR. HENRY ARMANDO MERA ACORCON

SECRETARIO: DR. ELIZABET ROSAS VOSQUEZ

VOCAL: DR. DARY SOLEDAD ALVAREZ VIZO

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, ALEJANDRO MAX SOSA VARGAS, egresado (a) del Programa de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 43521161

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL DE CHIRIACO, IMAZA, BAGUA, la misma que presento para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 04 de Agosto del 2018



ALEJANDRO MAX SOSA VARGAS  
DNI N° 43521161

## **DEDICATORIA**

Con cariño y gratitud, dedico este trabajo a mi esposa e hijos a mis queridos padres, en agradecimiento a su apoyo moral que me vienen brindando y así poder alcanzar un objetivo trazado en mi carrera profesional y vida, el ser magíster en Gestión pública.

**Alejandro**

## **AGRADECIMIENTO**

A la asesora Dra. DAYSI SOLEDAD ALARCÓN DÍAZ, por su guía constante en la elaboración del presente trabajo de tesis.

A los trabajadores del Programa de Maestría en Gestión Pública, César Vallejo, por sus enseñanzas valiosas y orientaciones acertadas, que nos sirvieron de base para la realización del presente trabajo de investigación.

**Alejandro**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis Clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua., para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública.

Esta investigación es relevante, en la medida que esclarece el grado de implicancia que existe entre el nivel del Clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua

El presente estudio se ha estructurado en capítulos. El primero de los cuales está referido a la introducción, el segundo de ellos, al método aplicado. El capítulo III desarrolla los resultados. El capítulo IV se refiere a la discusión de los resultados. El capítulo V contiene las conclusiones, el sexto, describe las recomendaciones y el último de los mismos, las referencias

Segura del reconocimiento del aporte de este trabajo de investigación se espera que sea evaluado y merezca su aprobación, considerando que toda investigación contribuye a la ampliación del conocimiento

**El autor**

INDICE	Pág.
DICTAMEN DE SUSTENTACION	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática .	12
1.2. Trabajos previos.	16
1.3. Teorías relacionadas a la investigación.	22
1.4. Formulación del problema.	35
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos.	36
1.7.1. Objetivo General.	36
1.7.2. Objetivos Específicos.	36
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1 Diseño de investigación	37
2.2 Variables	38
2.2.1. Operacionalización de variables	39
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.5 validez y confiabilidad	42
2.6. Método de análisis de datos	42
2.7. Aspectos éticos	42
<b>III. RESULTADOS</b>	43
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	55
<b>V. CONCLUSIONES</b>	57
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	58
<b>VII. REFERENCIAS</b>	59
<b>ANEXOS</b>	63
Autorización de Publicación de Tesis	74
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	75
Reporte Turnitin	76

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de Relaciones interpersonales	43
Tabla 2.	Comunicación interna	44
Tabla 3.	Imagen institucional	45
Tabla 4.	Clima institucional por dimensiones.	46
Tabla 5.	Nivel de satisfacción laboral	47
Tabla 6.	Nivel de trabajo en equipo	49
Tabla 7.	Nivel del Autorrealización	50
Tabla 8.	Distribución de porcentajes de encuestados según dimensiones en el nivel del desempeño laboral en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018	52
Tabla 9.	Grado de relación entre el Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza	53



## **INDICE DE FIGURAS**

Figura 1.	Nivel de relaciones interpersonales	43
Figura 2.	Nivel de comunicación interna	44
Figura 3.	Nivel de imagen institucional	45
Figura 4.	Clima institucional por dimensiones	46
Figura 5.	Nivel de satisfacción laboral	48
Figura 6.	Nivel de trabajo en equipo	49
Figura 7.	Nivel del factor autorrealización	51
Figura 8.	Distribución de porcentajes de encuestados según dimensiones nivel del desempeño laboral en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018	52

## RESUMEN

La presente investigación titulada. Clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua de naturaleza descriptiva correlacional, se ha desarrollado con el propósito de determinar el grado de correlación entre el nivel de Clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua, con la finalidad de obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

Para su elaboración, se aplicaron técnicas e instrumentos de recojo de información, que fueron validados previamente por juicio de expertos y Alfa de Cronbach, teorías de clima institucional y desempeño laboral. El análisis y discusión de los resultados, se realizó en forma cuantitativa haciendo uso de la estadística descriptiva.

La correlación entre el Clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua. Existe una correlación positiva alta (0.781) entre el clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01. Significa que a mejor clima institucional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, el desempeño laboral aumentan.

**Palabras clave:** Clima institucional, desempeño laboral, trabajadores, Programa Nacional, Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua.

## **ABSTRACT**

The present investigation entitled. Institutional climate and work performance in the workers of the National Program of Rural Sanitation of Chiriaco, Imaza, Bagua of descriptive correlational nature, has been developed with the purpose of determining the degree of correlation between the level of institutional climate and labor performance in the workers of the National Program of Rural Sanitation of Chiriaco, Imaza, Bagua, with the purpose of obtaining the academic degree of Master in Public Management.

For its elaboration, techniques and instruments of information gathering were applied, which were previously validated by experts' judgment and Cronbach's Alpha, theories of institutional climate and work performance. The analysis and discussion of the results was carried out quantitatively using descriptive statistics.

The correlation between the institutional climate and work performance in the workers of the National Rural Sanitation Program of Chiriaco, Imaza, Bagua. There is a high positive correlation (0.781) between the institutional climate and the labor performance of the workers of the National Rural Sanitation Program of the Chiriaco Town Center, district of Imaza, it is reaffirmed by the significance at the 0.01 level. It means that a better institutional climate among the workers of the National Program of Rural Sanitation of the Chiriaco Town Center, district of Imaza, the labor performance increase.

Key words: Institutional climate, labor performance, workers, National Program, Rural Sanitation of Chiriaco, Imaza, Bagua.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Realidad Problemática.**

Chiavenato (2011) “El clima institucional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (p.25). Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Para el caso de las empresas, el clima institucional es de importancia relevante, porque estas instituciones son responsables del prototipo de hombre que va a necesitar la sociedad para su desarrollo, pues se sabe que el nivel del desempeño y relaciones humanas de las personas hace a un estado o nación más o menos desarrollado. (Chiavenato, 2011)

Teniendo en consideración que un buen o mal clima institucional en una institución, necesariamente redundará en el proceso de formación de los colaboradores, porque son ellos finalmente el principal producto final que oferta la institución al mercado del conocimiento, entonces todas las condiciones que deben tener los trabajadores, deben coadyuvar en la mejora de la calidad de los trabajadores; donde para ello resulta siendo imprescindible que los trabajadores se encuentren debidamente motivados, que sientan que dentro de la institución, se respira un clima favorable para la construcción de nuevos conocimientos que posteriormente lo aplicarán a situaciones problemáticas contextualizadas. (Harf, 2008)

En su estudio de “La motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades de McClelland”. Chang (2010) señala que:

La motivación es alta pero que la variable edad y tiempo de servicio influye en las necesidades motivacionales, ya que se encontró que

75% poseen necesidad de logro en personas con más de 30 años laborando, 14% poseen necesidad de afiliación en personas con más de 60 años de edad y por ultimo 11% poseen necesidad de poder en personas entre 5 y 10 años de trabajo y con menos de 30 años de edad. (p.18)

Pérez (2008) confirma que “el clima institucional, en su dimensión relaciones interpersonales, no están orientadas a la tarea que se desempeña, y lo social está afectando lo laboral” (p.15). En cuanto a la comunicación es deficiente entre ellos. Los trabajadores no son asertivos al momento de comunicarse. Además, se contactan desde el estado del yo: Así mismo, las transacciones tienden hacer cruzadas generando conflictos entre los trabajadores como la división del grupo y la falta de cohesión en el mismo, entre otros. Estos resultados indican que la escuela estudiada presenta dificultades graves en lo que respecta a las relaciones interpersonales las cuales están afectando la consecución de las metas institucionales y por ende el cumplimiento de la misión.

En el estudio de Díaz y Martínez (2010) referente a los factores motivacionales para un buen desempeño, se limita entre otros aspectos a que son los problemas de convivencia los que están incidiendo en la motivación de los trabajadores, la mayoría de los estudios coinciden en destacar la carencia de recursos que tienen los trabajadores para brindar una vida más digna en sus hogares, ellos ven las dificultades que presentan sus familias lo que refleja preocupación y desinterés por la tarea. (p.10)

Actualmente la motivación laboral y el clima institucional es un punto clave para el buen funcionamiento de las organizaciones ya sea en la gestión privada o pública. La motivación se ha convertido en uno de los más grandes problemas dentro de las instituciones públicas ya que lo que se busca generar es más confianza de la sociedad en la labor gubernamental, pero para hacer esto posible es necesario conocer el nivel y las necesidades motivacionales predominantes divididos en tres: logro, poder y afiliación. (McClellan, 1989, p.15)

Así mismo, dentro del trabajo laboral se debe garantizar el bienestar de los servidores mostrando actitudes positivas que les permitan adecuarse a los grupos de trabajo conformados y de este modo sentir un excelente clima institucional bajo las diversas condiciones que se presenten ya sean de liderazgo, decisiones, comunicación y relaciones interpersonales; lo que por ende se vería reflejado en la calidad de gestión que brinda a la sociedad como organismo público. (Palma, 2004)

Aunque existe un gran número de estudios acerca del clima institucional las investigaciones en esta área son todavía limitadas en América Latina. Mayor número de investigaciones son necesarias para obtener una mayor comprensión de la complejidad de este constructo y su relevancia al contexto sociocultural de las organizaciones escolares en los países Latinoamericanos. Pérez (2008) confirma que:

El clima institucional, en su dimensión relaciones interpersonales, no están orientadas a la tarea que se desempeña, y lo social está afectando lo laboral. En cuanto a la comunicación es deficiente entre ellos. Los trabajadores no son asertivos al momento de comunicarse. Además, se contactan desde el estado del yo: Así mismo, las transacciones tienden hacer cruzadas generando conflictos entre los trabajadores como la división del grupo y la falta de cohesión en el mismo, entre otros. Estos resultados indican que la escuela estudiada presenta dificultades graves en lo que respecta a las relaciones interpersonales las cuales están afectando la consecución de las metas institucionales y por ende el cumplimiento de la misión. (p.48)

En el estudio de Díaz y Martínez (2010), referente a “los factores motivacionales para un buen desempeño, se limita entre otros aspectos a que son los problemas de convivencia los que están incidiendo en la motivación de los trabajadores” (p.45). La mayoría de los estudios coinciden en destacar la carencia de recursos que tienen los trabajadores para brindar una vida más digna en sus hogares, ellos ven las dificultades que presentan sus familias lo que refleja preocupación y desinterés por la tarea.

Otra situación general para la desmotivación es la situación generada des antagonismo entre estado- sociedad ante el trabajador, sin hacer distinción algunos estudios revelan, que los trabajadores, son responsables de los resultados negativos en el desempeño de sus funciones, situación que influencia

desfavorablemente en la emoción del trabajador. Chiavenato (2008), el término para la calidad de desempeño se refiere a “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Del mismo modo plantea, es la relación entre los resultados logrados y los que se proponen previamente y da cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos planificados”. (p.85)

Por ello, es necesario asumir lo planteado por Drucker, (2004) que destaca lo siguiente.

Un líder debe tener un desempeño efectivo enmarcado en la calidad de desempeño, por ello debe ser eficiente y eficaz a la vez; pero, aunque la eficiencia es importante, la eficacia es aun más decisiva, y sigue diciendo: No basta con hacer las cosas correctamente, es decir, hacerlas con eficiencia. (p. 120)

Para que una empresa cuente con éxito, debe desarrollar dentro de ella un adecuado ambiente para laborar y que a la vez sea agradable para los individuos. El nivel de satisfacción dentro del trabajo aporta en la adquisición y permanencia de talentos, en la sostenibilidad de un ambiente laboral saludable, en la motivación hacia los colaboradores y en el alcance de objetivos. Para eso, se hace partícipe que la satisfacción laboral no es generalmente un comportamiento, sino que se basa en la actitud de los colaboradores en relación a sus puestos dentro de la empresa. “A la vez, las actitudes están vinculados con el post comportamiento y con la motivación en los trabajadores para la eficiencia dentro de una empresa insertado en los trabajadores actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo”. (Chiavenato, 2009, p.70)

En el Programa Nacional de Saneamiento Rural-Chiriaco-Imaza-Bagua, la realidad se relaciona con los diversos contextos, e idiosincrasia de la población nativa awajun, que de manera significativa afecta el desempeño laboral de los trabajadores manifestada en su actitud y aptitud por mejorar los indicadores y resultados de desempeño, existe cierto desinterés para la innovación institucional, disposición para ampliar su jornada y dar un buen servicio, de calidad, oportuno sobretodo inmerso en sus funciones y respetando el marco legal. Los comportamientos son productos de una limitada política de clima motivacional a los trabajadores, el mismo que se revela en la escasa participación en la toma de

decisiones, ausencia de estímulos, escasez de programas de capacitación que permitan el desarrollo de las personas; aspectos que repercuten sin duda en el clima institucional.

Sin embargo, es muy frecuente la alteración del clima institucional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua, especialmente del Perú, pues resulta siendo evidente las rencillas, discusiones, hasta agresiones físicas entre los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua. Estos problemas como se dijo anteriormente son recurrentes en nuestro medio y necesariamente alteran negativamente el clima institucional, pues trabajador y directivos no tienen las mejores relaciones de trabajo y personales, se observan que algo está manejándose mal en la Clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua; por lo que los comentarios negativos comienzan a volverse frecuentes, llegando a los oídos de los trabajadores, quienes sienten incertidumbre frente a estos hechos, constituyéndose también distractores para su desarrollo dentro de estas instituciones que presentan estos problemas.

En el caso del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua también se presentan ciertas alteraciones en el clima institucional, es evidente la presencia de relaciones tensas entre ciertos en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua; este panorama si bien no es de alguna manera muy recurrente, pero necesariamente trasciende hacia toda la comunidad , y en especial a los trabajadores, quienes ven en los jefes un “modelo” a seguir, pero con la presencia de estos comportamientos, precisamente no serían los indicados, todo este panorama que se presenta puede generar en los trabajadores cierta desmotivación temporal en la calidad de sus funciones.



## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

Se desarrolló la tesis “El clima organizacional en la gestión empresarial”, en Granada – España. Silva (2009) concluye que:

El estilo de gerencia, se presenta como la dimensión que tiene mayor correlación con el clima institucional, siendo, además la que mejor resalta que otras dimensiones. Esto revela un carácter positivo y de responsabilidad de los gestores frente a la necesidad de los cambios organizacionales en la implantación de la estrategia empresarial. Aporta a la investigación detalles de los factores involucrados tanto en la calidad educativa como en la gestión escolar, pareciendo la conjunción de ambas variables que significan una dualidad necesaria, sin embargo, su relación se muestra claramente al conocer el espacio de influencia del trabajo del director en la escuela primaria y por consecuencia la labor del trabajador trasciende, más aún si es líder escolar. (p.48)

Se desarrollaron la tesis “Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Construcciones C.A en la ciudad de Bogotá – Colombia”. Ortega y Piña (2005) afirmo que:

Utilizó un estudio descriptivo cuantitativo con un cuestionario en base a la teoría de Víctor Vroom, mediante el método de análisis factorial obtuvo una adecuada validez de constructo. Su población estuvo conformada por 15 empleados que representan la población total. Los datos arrojados por la investigación afirman que el 100% opinó que la motivación es de gran importancia al momento de realizar sus labores, ya que el hecho de estar motivados les permite ejecutar sus tareas con más entusiasmo, mayor rendimiento entre otras cosas, contribuyendo de esta manera al éxito y desarrollo de la organización, sin embargo ellos no están realmente motivados, esto ratifica de manera categórica que la empresa descuida y no toma en cuenta los factores motivacionales que estimulan al empleado dentro de su puesto de trabajo y propósitos personales. (p.45)

En su trabajo de investigación denominado “La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales” de la Facultad de Humanidades y Educación: Núcleo Barcelona. Yagosesky (2005) el cual tuvo como objetivo:

Suministrar herramientas para alcanzar una comunicación adecuada que permita establecer vínculos satisfactorios y efectivos, la definió como una forma de comunicación basada en el respeto por uno mismo y por los demás. Implica poder expresar de manera clara, directa y honesta aquello que se considera justo para cada uno y que obedece a lo que se siente y desea realmente. A través del empleo de la asertividad, el autor concluyó que se obtienen una serie de beneficios, como son: un aumento de la autoconfianza ante la posibilidad de expresarse con autenticidad; establecer relaciones de mayor calidad basadas en la sinceridad; reducir al mínimo la posibilidad de malos entendidos; vencer gradualmente el sentimiento de culpa que se padece cuando no se dice lo que se piensa; suprimir la tendencia a la agresividad típica del resentimiento y la acumulación de situaciones inconclusas. Desde el punto de vista del autor, la comunicación asertiva concede en la práctica, una serie de beneficios que se traducen en el bienestar personal, lo cual se va a reflejar en una sana relación con los demás. (p.4)

## **A nivel nacional**

Se desarrollaron la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago – VADECOL”. Quintero, africano y Fera (2008) indica:

La Investigación de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo, con una población de 82 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. Se concluyó según los resultados obtenidos que el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral. (p.65)

Se desarrolló la tesis de Maestría denominada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016. Tarapoto: Universidad César Vallejo”. Monteza (2016) Tuvo como finalidad determinar:

La relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016. Tuvo como principal conclusión que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular con un 65% mientras el desempeño laboral también se encuentra en un nivel regular con un 57%. Al mismo

tiempo se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables, esto se realizó mediante un análisis estadístico el Rho de Spearman muestra un valor positivo y de 0,807 lo cual evidencia que existe una la relación positiva muy fuerte, pues el coeficiente de correlación es de 0.807 y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. (p.17)

Se desarrolló la tesis de maestría Estudio de “la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades de McClellan en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Chang (2010) afirma:

Usó un estudio cualitativo de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; bajo el método de selección no probabilístico de voluntarios, la muestra estuvo integrada por 63 médicos, pertenecientes a los siguientes grupos: anestesiología, cirugía general, medicina interna, cirugía especialidades, medicina especialidades, ginecoobstetricia y pediatría. El instrumento empleado fue una encuesta basada en la teoría de las necesidades según McClellan, que consta de 15 preguntas formuladas con la técnica de Likert, y validada por Steers y Brausteind en 1976.

La encuesta permitió clasificar el grado de motivación laboral en alto, medio, o bajo; y determinar si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación. Los resultados obtenidos evidenciaron que la motivación laboral fue alta en el 95.2%, media en el 4.8% y ninguno de los encuestados mostró un bajo grado de motivación laboral. Concluye que las variables que se relacionaron directamente con el grado de motivación laboral fueron: edad y tiempo de servicio. La condición laboral de contratado por locación de servicio”, demostró intervenir de manera inversa a las variables antes mencionadas. No aportaron significancia estadística a la motivación laboral, el estado civil ni el grupo de especialidad. El tipo de necesidad predominante encontrado entre los participantes estuvo distribuido de la siguiente manera: Logro 75%, afiliación 14% y poder 11%. (p.58)

Se ejecutó la Tesis “Estrategias motivacionales y clima institucional, en la ciudad de Trujillo”. Zevallos (2007) demostró que: “El clima institucional reflejado en las buenas relaciones interpersonales permite un exitoso desarrollo personal e institucional las estrategias motivacionales permiten que los directivos, trabajadores

y administrativos fortalezcan sus relaciones interpersonales, sus actitudes y conductas en beneficio del servicio”. (p.10)

Se desarrolló la tesis de licenciatura “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la libertad sociedad anónima – SEDALIB S.A”. En la Universidad Cesar Vallejo: Escuela de Psicología – Trujillo. Alquizar (2004) afirma:

Concluye que los trabajadores son pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones, de tal forma que la buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo. Este trabajo de investigación permitió evaluar a los trabajadores, sus capacidades, desempeño y como se relacionan con los demás miembros de la empresa, para mejorar el clima organizacional. (p.48)

## **A nivel local**

En su tesis titulado “El clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional del Banco nacional de amazonas, Perú”. Coronel (2011) afirma:

En el Banco nacional de amazonas el clima laboral presentó características en la que se pudo identificar fortalezas y debilidades. En un 60 % el personal manifestó tener un espacio físico agradable pero por otro lado el personal no se encontraba integrado al banco. El clima laboral influyó en forma negativa en el desarrollo organizacional lo que dificultó el desempeño laboral, productividad y eficiencia. (p.19)

En su tesis titulada “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas del departamento de amazonas”. Mino (2014) arribó a las conclusiones siguientes:

La dimensión con menor promedio dentro de la variable desempeño, es el compromiso, que indica particularmente la falta de trabajo en equipo, coordinación y compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que desencadena un clima laboral desfavorable que produce menos productividad para con la empresa e influye en sus servicios al cliente. Dentro de la variable clima laboral, encontramos que la falta de estructura organizacional y el mal programa de remuneraciones causa que el personal se desmotive totalmente,

repercutiendo en su desempeño y desarrollando estrés, lo que puede ser el causante de la falta de compromiso y trabajo de equipo de los trabajadores de la empresa. (p.55)

En su tesis “El clima organizacional en la oficina general de economía de la Universidad Nacional de Bagua, Amazonas, Perú”. Terán (2011) afirma:

Se pudo conocer que existen factores de insatisfacción para los empleados de la oficina general de economía de la Universidad Nacional de Bagua, entre los que destacaron, políticas de bienestar, capacitación, la competitividad del empleo y las remuneraciones. Entre los factores de alta satisfacción se encontraron el desarrollo laboral logrado, la estabilidad en el empleo y la igualdad de oportunidades. Las condiciones físicas para el desempeño de la labor, el acceso a la información, la claridad del rol desempeñado y las expectativas de desempeño tienen una tendencia al calificativo de bueno. (p.15)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teorías de Clima institucional**

##### **1.3.1.1. Teoría de Rensis Likert**

Likert (1967), en su teoría de clima institucional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción; es decir para Likert es importante que se trate la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva.

Para él, clima institucional que existe al interior de un establecimiento educacional no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual éste depende. La realidad es que en cuanto sistema abierto, una institución educativa, está en permanente comunicación con el medio, recibiendo y entregando. De manera que el "clima externo" influye decisivamente en el clima interno.

La imagen es útil y nos da una idea de cómo el desempeño del líder, las estructuras y políticas provocan un clima, en un determinado nivel organizacional, que se convierte en la entrada del siguiente nivel, condicionando, a su vez, la acción del liderato y las estructuras. De este modo se da una suerte de reproducción de los sistemas, al modo como un organismo produce sus iguales en la especie y se prolonga en el tiempo, (Likert 1967, p.41).

Likert sostiene también que en la percepción del clima de una institución influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación.

Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. En ellas se incluyen la productividad, las ganancias y

las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una institución. A continuación se describen brevemente: Las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una institución evoluciona y obtiene resultados. Dentro de éstas variables se encuentran la estructura de la institución y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables. (Likert 1967, p.41)

Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una institución y constituyen los procesos organizacionales de una institución. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la institución, entre ellas están la productividad, los gastos de la institución, los ingresos y egresos.

A partir de la diferente magnitud de las variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son: autoritario, paternalista, consultivo, participativo

Viñas (2004), sostiene que “cuando existe en una organización un clima positivo y gratificante se suscita un efecto impulsor no solo sobre el mejor funcionamiento de la organización si no que repercute también en la identidad de sus miembros”. (p.18)

Seis dedos (1996) define como “el conjunto de características objetivas de la institución, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación” (p.48). Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características.

Seis dedos (1996) “Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la institución, reflejo de la interacción entre

ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno sin tener en cuenta cómo lo percibe otro; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización”. (p.12)

Según Humberto (2004) el clima institucional de una organización tiene las siguientes características:

Hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional.

Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.

Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación.

Marcelo y Cojal (2007), citando a Medina Revilla, definen “al clima institucional como “el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, micro grupal o macro grupal”. (p. 40)

Se trata, entonces, de un ambiente organizacional típicamente social pues su naturaleza intrínseca no es otra que el conjunto de interacciones que se establecen y desarrollan entre sus integrantes. De modo que el carácter que asumen tales interacciones define un



ambiente institucional típico y característico, un sello o estilo particular del colectivo institucional. (Marcelo y Cojal, 2007, p.41)

IPAE (2004) menciona que, “el clima institucional en la institución educativa, está determinado por el ambiente que se vive en él, a partir de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa” (p. 22).

Vexler (2010) debemos fortalecer en los planteles el trabajo –conjunto y coordinado– de los directivos, profesores, padres de familia y trabajadores con el objetivo de construir un clima institucional positivo que contribuya a mejorar la calidad educativa y, consecuentemente, la formación integral de los estudiantes.

El clima es fundamental para el éxito de la gestión escolar, por cuanto), en su módulo Gestión Educativa indica que la gestión escolar se ocupa de que los aprendizajes estén al alcance de todos y que sean significativos y valiosos, para progresar dentro y fuera de la escuela, para lo cual se confía en las capacidades de los alumnos y se fortalece su autoestima. Se preocupa por la permanencia y progreso de todos los alumnos y se está atento a situaciones de fracaso o abandono, lo que provoca la movilización de los trabajadores y la búsqueda de alternativas de solución. (Orbegoso, 2004, p.74)

### **1.3.1.2. Dimensiones del clima institucional**

#### **a. Agentes**

Cuya intervención los convierte en protagonistas del quehacer educativo. Dicha intervención puede ocurrir a nivel individual o a nivel asociativo. Marcelo y Cojal (2007)

La gestión escolar de las escuelas de educación básica tiene agentes como: Agentes personales: Alumnos, profesores, directivos, administrativos y padres de familia; destacando los padres de familia quienes tienen una presencia directa en los niveles educativos básicos y se pierde con un carácter indirecto en los niveles educativos superiores. Agentes asociativos: Asamblea de profesores, asociaciones de alumnos y ex alumnos y padres de familia, gremios de profesores. (p.12)

## **b. Relaciones**

Se trasluce tanto en opciones personales como las vinculaciones funcionales en torno a los desempeños que la institución educativa requiere. Traduce, entonces, dos aspectos distintivos: Las actitudes de acogida, participación, cooperación y autonomía; o con actitudes de reserva y absentismo, competitividad, intolerancia y frustración. Las interacciones funcionales derivadas de las responsabilidades del puesto de trabajo.

## **c. comunicación**

Canal o cauce que pone en funcionamiento las vinculaciones, grado de fluidez y claridad de los mensajes y la información depende del grado de adecuación y desarrollo de las relaciones.

## **d. La cultura**

Marco normativo determinado por pautas de conducta, creencias, expectativas, aspiraciones, intereses, hábitos y valores, que consciente o inconscientemente van marcando el comportamiento de los agentes o miembros.

## **e. Relaciones interpersonales**

Uno de los elementos característicos de la identidad de los miembros con las organizaciones es donde prevalece un ambiente de confianza mutua que favorezca condiciones de convivencia armoniosa influyendo de manera específica en la satisfacción de los miembros que integran el grupo escolar.

Las relaciones interpersonales para Olivero(s/f), una interacción recíproca entre dos o más personas.

Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social; en las relaciones interpersonales interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a un tema de importancia y compartirla con el resto de la gente. Ésta comunicación o carencia de ella se ve reflejada, para beneficio o

perjuicio, en la organización que se dé en una institución o en cualquier situación cotidiana. (p.52)

Las relaciones dentro de la institución, dependen de la cultura de cada uno de sus integrantes, Hernández (2008) enuncia que “están llenas de incertidumbre, jamás sabremos si éstas son auténticas, sólidas y abiertas”. (p.48)

Las relaciones interpersonales surgen de una afinidad de personalidades, refleja situaciones que ponen en riesgo el clima institucional, en la secundaria la mayoría del personal es foráneo, con poca interacción; el personal no permanece un tiempo promedio mayor a cuatro años. El puesto directivo se encuentra en constante cambio.

Hernández (2008) menciona que “la comunidad emplea una especie de máscara que no le permite relacionarse de manera adecuada, promoviendo el individualismo, así como relaciones distantes y basadas en la desconfianza”. (p.49)

#### **f. comunicación interna**

La comunicación interna, siempre ha existido en todo tipo de instituciones, sobre todo en aquellas instituciones preocupadas por la “calidad educativa” y a las que se califica como “excelentes”. Está considerada como una herramienta de gestión y es un signo de modernidad como el modelo de mensajes compartidos entre los miembros de la institución; en consecuencia, es la interacción humana que ocurre dentro de las organizaciones y entre los miembros de las mismas.

Para Wiener citado por Bisquert (2003) considera que, “la comunicación es el cemento que forma las organizaciones, por tanto, sólo la comunicación permite a un grupo que piense unido, que sea unido y que actúe unido”. (p.48)

Duche (2001), manifiesta que “el diálogo se constituye en una de las estrategias comunicativas optadas por el Director, entre los trabajadores, educandos, padres de familia y comunidad”. (p.48)

Sumado a éste está la participación de las autoridades educativas en las reuniones de la comunidad con los trabajadores y los representantes de los estudiantes.

Nieto y Gonzáles, (2003) manifiestan que “a través de la comunicación se presenta una interacción, se discuten las dificultades y los logros sobre el avance de las actividades que han permitido desarrollar los procesos pedagógicos de la escuela”. (p.48)

#### **g. Trabajo en equipo**

La Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa (2009) afirma que “un equipo es un conjunto de individuos con habilidades complementarias, que dependen unos de otros para establecer y cumplir propósitos y metas compartidas”. (p.78)

Cuando estas personas suman esfuerzos para resolver un objetivo común, anteponen su interés para lograrlo y consiguen desarrollar una buena comunicación, altos niveles de confianza, cooperación y colaboración. Para distinguir la efectividad en un trabajo de equipo, habrá que remitirse a su capacidad de organización, a su funcionamiento y a sus resultados.

Trabajo colaborativo. Robledo (2009) indica que “constituye un primer punto de referencia es la organizacional en materia de procesos de gestión. Podría decirse que el aprendizaje organizacional es un ciclo de cuatro etapas básicas: la formación de conceptos y representaciones abstractas” (p.78).

Avellaneda (2012) afirma que “donde se da fracaso de participación, se da también desigualdad de responsabilidades y de ventajas que reportan los varios puestos de trabajo o el diferente conocimiento de los datos”. (p.75)

### **1.3.2. Desempeño laboral**

#### **1.3.2.1. Enfoque Humanista: Carl Rogers (1999)**

El humanista Rogers (1964) participa “En estudios realizados en psicología aportando diversas ideas provenientes de su misma actividad, cuyos aportes son muy significativos para nuestro trabajo de investigación” (p.18). El punto básico de su enfoque es que está centrada en la personalidad. El hombre es inherente bueno y se debe tener plena confianza en él y en su capacidad para desarrollarse y construirse así mismo. Esta tendencia innata lleva al hombre hacia una apertura a la experiencia, es decir, al estado en que la persona es capaz de escucharse y de experimentar lo que ocurre dentro de sí y de tener plena conciencia de los sentimientos que experimenta y que podrá manejar de un modo positivo para su desarrollo.

Rogers (1964) distingue los siguientes rasgos más significativos en las relaciones interpersonales:

El comportamiento debe reflejar el estado interior, no sirve actuar de manera calmada, segura, si interiormente se viven estados de ánimo diferentes a estos. Saber escucharse, aceptarse y ser uno mismo, es decir, solamente cuando nos aceptamos como somos podemos iniciar un cambio de aquello que en nosotros va mal y es esta aceptación de nosotros mismos la que convierte en auténtica la relación con el otro. Comprender al otro sin juzgarlo. Hay que tener siempre en cuenta que las experiencias del otro nos enriquecen, nos ayudan a superar nuestros límites y a convertirlos en seres más responsables; y que la comprensión y aceptación de los estados de ánimo de los otros, nos ayudan a aceptar los propios sentimientos y a superarlos. (p.12)

Facilitar en el otro la comunicación consigo mismo, es decir, conseguir acoger cualquier sentimiento que la persona quiere comunicarte. Este psicólogo humanista distingue tres actitudes básicas que las personas deben cultivaren sí mismas para que resulte eficaz la relación:

Autenticidad: mientras más se manifiesta el facilitador tal como es mayor es la probabilidad de que la otra persona busque su propia autenticidad, que cambie y crezca de manera constructiva.

Aceptación: aprecio o estimación por el individuo como ser, como valores propios independientemente de su condición, conducta o sentimiento aun cuando en ocasiones parezcan contradictoria.

Comprensión Empática: como modo particular de comprender a una persona que puede ponerse en práctica sólo por quien tiene la “capacidad de ponerse verdaderamente en el lugar del otro, facilitara la posibilidad de que explore con libertad dentro de sus vivencias más profundas tanto a nivel consciente como inconsciente. Esto implica ser sensibles, momento a momento, al cambio de los significados experimentados que fluyen en la otra persona”.

#### **1.3.2.2. Teoría de Maslow**

Maslow (1954), en su teoría de “la jerarquía de necesidades basada en la motivación y la personalidad, define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias” (p.86). El autor establece una Jerarquía de cinco necesidades de los individuos según el grado de motivación y dificultad:

Necesidades básicas o fisiológicas: Son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana. Incluyen hambre, sed, abrigo, el descanso, el ejercicio y otras necesidades corporales. El salario que las personas perciben que les permite satisfacer estas necesidades.

Necesidades de seguridad: Son aquellas basadas en la protección de las personas de los posibles peligros a los que están expuestos, daños emocionales y materiales.

Necesidades de relación social: Las personas tienen la necesidad afecto, de sentimiento, de pertenencia y amistad. Sentirse acompañado de otras personas, ser partícipe de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.

Necesidades del yo, de ego o estima: La persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.

Necesidades de autorrealización: También se denominan necesidades de auto actualización o auto superación y son las últimas en la pirámide. En este nivel, las personas intentan desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento. De esta forma pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.

Esta teoría tiene aportes de interés, principalmente el hecho de que existen en los seres humanos ciertas condiciones internas que tienen la potencialidad de orientar y activar su comportamiento en ciertas direcciones y con cierto grado de intensidad.

Así, en la parte inferior de la pirámide están las necesidades más básicas del individuo y en el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones, ya que el afán de superación es intrínseco al ser humano. Como se presenta gráficamente a continuación

#### **1.3.2.3. Teoría de la satisfacción de las necesidades aprendidas McClellan (1965)**

La teoría de McClellan dispone que muchas de las necesidades de los individuos se aprendan o se adquieren en su interacción con el medio, tanto a nivel social como cultural. Por ello existirán personas con diferentes grados de necesidades en función de las conductas que ha adquirido o aprendido de los entornos donde han vivido durante tiempo. McClellan, (1989) indica:

La teoría de la satisfacción de las necesidades aprendidas describe tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación: Una necesidad de realización que impulsa a las personas a desempeñar un papel activo en la determinación del resultado. Una necesidad de poder, que se manifiesta por medio de las acciones que buscan ejercer dominio y control. Y la necesidad de afiliación, que se infiere por los comportamientos que se encaminan a obtener, conservar y restaurar una relación afectiva con una persona. (p.15)

**a. Motivador de afiliación.** Es aquel que lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona necesita ser parte de un grupo, y así sentir la estima de otros y tener su aprecio. A plazo largo este factor crea un ambiente laboral agradable, que influye y está relacionado con los demás factores motivadores.

**b. Motivador de logro.** Es el impulso o fuerza que hace que las personas actúen en buscar del mayor éxito en todo trabajo que desarrollen. En la investigación de McClellan del factor motivador de logro, encontró que la diferencia se centraba en el deseo de ciertos individuos de realizar mejor, que los que les rodean, sus actos o tareas.

Es por ello que, estos individuos buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de proponer soluciones a los problemas que existen, situaciones en las que pueden obtener una retroalimentación inmediata sobre de su desempeño, con el fin de conocer si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan establecer metas desafiantes; no obstante a estos individuos les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren tener el desafío de trabajar en un problema y asumir la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Moreno (2012) afirma:

Para McClellan, los procesos actuales de selección de sus colaboradores, permite evidenciar la necesidad de identificar el motivador que prima en ellos y de complementar procesos de selección en base a la aplicación de herramientas que permitan observar las competencias y motivadores de los nuevos candidatos. Tras un comportamiento específico existe un motivador para realizarlo, por lo que en un proceso de selección no basta con conocer únicamente las competencias de la persona sino los motivadores que le llevan a adquirir cierto tipo de conducta. (p.15)

**c. Motivador de poder.** Es el deseo de controlar a los demás y el entorno por parte del individuo, adquiriendo la autoridad para modificar situaciones. El poder que se ejerce puede ser de dos tipos, personal o socializado. El poder personal se desarrollará cuando se trate de influir o controlar a las persona, y el poder



socializado se desarrollara cuando se utilice el poder para conseguir el beneficio de la empresa o de su equipo poder para beneficio de su equipo y de la empresa.

**d. Motivador de la competencia.** El deseo de la persona de obtener los mejores o máximo resultados en las tareas que desarrolla, y así conseguir diferenciarse de los demás trabajadores que ocupan su mismo puesto. Esta teoría tiene mucha utilidad en selección de personal y en promoción laboral, ya que los distintos tipos de motivación de los trabajadores van a determinar sus distintas expectativas laborales.

#### **1.3.2.4. Definiciones sobre desempeño laboral**

Chiroque (2006) sostiene que es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la evaluación del desempeño trabajador” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. El trabajador desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas.

En la nueva cultura escolar, que propone una visión más amplia de los conceptos de calidad y gestión, se pretende que los trabajadores jueguen un papel más dinámico dentro sus escuelas, de manera que no estén esperando las respuestas a sus problemas desde fuera, sino que sean ellos mismos quienes propongan las posibles vías de solución, participando activamente desde y en su propio contexto. (Murillo, 2003, p.44)

#### **1.3.2.5. Aspectos del desempeño laboral**

##### **a. Procesos de gestión**

Tovar (2005) considera que “el desempeño debe estar alineada a la estrategia institucional, considerando en este sentido cinco elementos que componen la cadena de alineamiento, a saber: La estrategia con todos sus elementos (visión, misión, objetivos, estrategias y tácticas)” (p.45). El marco de competencias de las personas (insumos con los cuales trabajamos). Los procesos de trabajo (cómo

trabajamos). Los indicadores de gestión (para qué trabajamos). La cultura y el clima organizacional (en qué ambiente trabajamos).

El desarrollo competente implica tres nuevas finalidades: a) la idoneidad, es decir, la incorporación de los mejores para hacer cada cosa; b) el desarrollo, es decir, mecanismos e incentivos necesarios para estimular y compensar a quienes aprenden, mejoran, crecen profesionalmente; y c) el rendimiento, es decir la contribución medida en términos de eficacia, eficiencia y calidad del trabajo". (Longo, 2008)

Romero (2010, p. 21), indica que "promover la motivación y el crecimiento de las personas, a través de su participación en proyectos para elevar la calidad de la gestión y el servicio". (p.45)

## **b. Manejo de recursos**

Es la capacidad y formación que tienen los responsables de la gestión para el tratamiento de informaciones documentales; captación de recursos humanos: selección, reclutamiento, contratación de personal: valoración de puestos, retribuciones, convenios, negociaciones y de control personal: nóminas, absentismo, disciplina de los administrados, etc.

La capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea. Una visión que evoca la supervivencia de una organización desde sus procesos, sugiere concebir la gestión como "la generación y manutención de recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra. Es fundamental desarrollar habilidades y conocimientos para: Ejecutar el Presupuesto institucional y participar en su formulación de conformidad con las normas legales vigentes. Determinar las necesidades de infraestructura y equipamiento, así como participar en su construcción y mantenimiento, en coordinación y con el apoyo del gobierno local y/o regional y nacional. (Longo, 2008)

Hay acciones que se tiene que realizar para que los recursos materiales sean correctamente utilizados: Mantener actualizado el margení de bienes inmuebles, efectuando el saneamiento físico-legal. Mantener actualizados, la base de datos del registro escalafonario, en inventario de bienes patrimoniales y el acervo

documental de la entidad educativa respectiva. Evaluar el potencial de los recursos materiales y patrimoniales.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Justificación teórica**

La investigación aporta un conjunto de sustentos teóricos en cuanto a sus enfoques, teorías y la metodología referido a la variable de estudio clima institucional sobre relaciones interpersonales, participación colectiva y liderazgo compartido, así como de la variable de estudio desempeño laboral. Constituye una contribución al conocimiento y pretende solucionar el problema desde un punto de vista científico, aportando procedimientos y estrategias, las mismas que podrán ser utilizadas en diversos contextos tanto en instituciones públicas, privadas, urbanas y rurales.

##### **Justificación práctica**

Constituye una herramienta útil para futuras investigaciones, en la manera que brinda diagnósticos objetivos sobre el nivel de clima institucional y a partir de ello se establezcan relaciones y se den respuesta a una problemática concreta y real sobre el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa pública o privada. La investigación surge como una necesidad institucional, cuyos resultados son utilizados de manera lógica, operativa y útil, para incidir significativamente en la calidad del servicio y los objetivos institucionales.

##### **Justificación metodológica**

Metodológicamente aporta un conjunto de evidencias nuevas que aseguran la mejora de los desempeños de los trabajadores que aseguren un conocimiento valido y confiable en sus resultados para nuevas investigaciones. Ofrece al

trabajador orientaciones para crear condiciones estratégicas, en la manera que establece una relación recíproca entre la calidad del clima institucional con el nivel de desempeño laboral con la finalidad de proponer alternativas de solución viables que permita mejorar la gestión

## **1.6. Hipótesis**

Ha: Existe relación significativa positiva entre el clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza,
- Conocer el nivel del clima institucional en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018
- Evaluar la relación entre Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza.

## II. METODO

### 2.1. Diseño de investigación

La presente investigación, tomando como base el criterio de Hernández (2000) es de tipo **descriptivo - correlacional**.

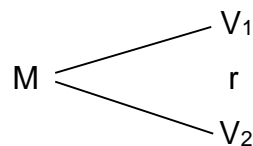
La investigación descriptiva pretende especificar las características, las propiedades, y los perfiles de grupos, personas, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, 2003)

La investigación correlacional, es un tipo de estudio que tiene como finalidad evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. Los estudios cuantitativos correlacionales evalúan el grado de relación entre dos o más variables. (Hernández, 2003)

Ávila (1992) Menciona que: “Los estudios correlacionales permiten investigar hasta qué punto los cambios de una variable dependen de los cambios de otras. La magnitud de la relación se calcula de un coeficiente de correlación”.

El presente trabajo de investigación se realizó bajo un diseño Descriptivo – Correlacional. Este diseño está orientado a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de individuos o el nivel de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. (Sánchez, 1998, p.79)

Cuyo esquema es el siguiente:



M = Trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018

V<sub>1</sub> = Clima institucional

V<sub>2</sub> = Desempeño laboral

$r$  = Relación entre clima institucional y desempeño laboral

## 2.2. Variables

### Variable 1: **Clima institucional**

Halpin y Crofts (1962) Opinión que el empleado se forma de la organización donde el espíritu es un elemento importante cuyo significado es la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida.

### Variable 2: **Desempeño laboral**

Chiroque (2006) Ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio, son las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, cuya finalidad es asegurar que sus estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas.

### 2.2.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Categorías	Indicadores	Técnica e Instrumentos
Variable 1 <b>Clima institucional</b>	Halpin y Crofts (1962) Opinión que el empleado se forma de la organización donde el espíritu es un elemento importante cuyo significado es la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida.	<b>Relaciones interpersonales</b>	Bajo Medio Alto	Aprender a convivir y coexistir con los demás.	ENCUESTA Cuestionario
				Confiabilidad y confianza.	
				Calidez emocional.	
				Solidaridad y tolerancia.	
				Aprender a ponerse en el lugar del otro.	
		<b>Comunicación interna</b>		Comunicación horizontal	
				Comunicación ascendente y descendente	
				Comunicación asertiva	
				Diálogos funcionales y proactivos.	
				Capacidad de argumentación, crítica y autocrítica.	
		<b>Imagen institucional</b>		Dirección	
				Organización	
				Comunicación abierta y fluida.	
				Éxito institucional	
				Alianzas estratégicas	

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Categorías	Indicadores	Técnica e Instrumento
V2: Desempeño Laboral	Chiroque (2006) afirma: Ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio, son las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, cuya finalidad es asegurar que sus estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas.	Satisfacción laboral	MUY ALTO ALTO BUENO REGULAR	Condiciones de trabajo	ENCUESTA Cuestionario
				Salario	
				Reconocimiento	
				Buen trato	
				Ascenso social	
				Capacidad de integración y coordinación.	
		Trabajo de equipo		Capacidad para la planificación y organización.	
				Visión compartida y participación corresponsable.	
				Trabajo interdisciplinario	
				Trabajo sinérgico e interdependiente	
				Posibilidades de éxito	
		Autorrealización Beneficios		Reconocimientos escritos: Resoluciones, diplomas.	
				Autonomía	
				Capacitación y Actualización.	
				Desarrollo de sus potencialidades y creatividad.	

Fuente: Elaborado por el autor



## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

En el trabajo de investigación, la población estuvo representado 12 trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, año 2018.

### **MUESTRA**

La muestra considerada por el integro de trabajadores Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, año 2018., por tanto la muestra es igual a la población.

Se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia, donde se consideró intencionalmente a toda la población dado que reunían las características para el estudio, por tanto se consideró trabajar con el total de la población.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas**

Fichaje. Esta técnica permitió recoger toda clase de información teórica-científica, la misma que ayudará a estructurar el marco teórico. Las fichas que utilizaremos serán: Ficha textual, de resumen, bibliográfica y comentario. Que consistió en indagar y organizar información de libros, revistas e internet.

La encuesta. Esta técnica servirá para recoger la información de la variable clima institucional para conocer el nivel de desempeño laboral en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018.

Estadísticas: Que permitirá procesar los datos, obtenidos de los instrumentos aplicados en nuestra investigación, utilizándose el programa SPSS versión 18.

### **2.4.2. Instrumentos**

Se usó los siguientes instrumentos: Escala de Likert para el desempeño laboral y cuestionario de encuesta para el clima institucional

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Clima Institucional	Encuesta	Cuestionario

## 2.5. Validez y confiabilidad del instrumento

Para efecto de la validación del instrumento guía de observación que corresponde a la variable dependiente, se recurrió a juicio de expertos, con grado de magíster y para comprobar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la prueba alfa de cronbach.

### Estadísticos de fiabilidad

Variable	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Clima institucional	0.91	30
Desempeño Laboral	0.90	30

## 2.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos de los instrumentos se analizaron con el programa SPSS, versión 19, para ser tabulados y ordenados, asimismo serán calificados y procesados para luego ser presentados en forma de tablas y gráficos.

Luego de la recopilación de los datos se procederá a calificar y organizar la información en una base de datos. La información antes obtenida será analizada y se mostrará en cuadros y gráficos para ser descritos y concatenado

## 2.7. Aspectos Éticos

La investigación respeta los principios éticos y jurídicos bajo el sustento de crédito y fiabilidad de las fuentes bibliográficas consultadas; así como la confiabilidad que presenta la información seleccionada.

### III.RESULTADOS

#### OBJETIVO Nº 01

Identificar el nivel de clima institucional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua.,

**Tabla 1**

*Nivel de Relaciones interpersonales*

Nivel	fi	%
Alto	2	6.90
Medio	0	0.00
Bajo	10	93.10
Total	12	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

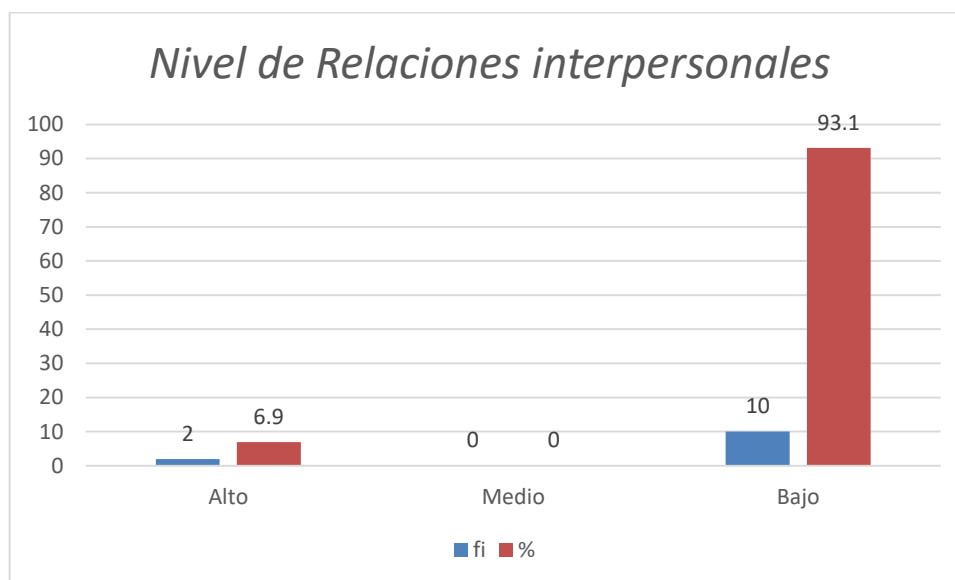


Figura 1: Nivel de relaciones interpersonales

Se observa que el nivel de clima institucional referido a las relaciones interpersonales en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua es bajo llegando a un 93.10%, mientras que un reducido 6.90% afirma que es alto. Lo que implica una debilidad dentro del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua

**Tabla 2****Comunicación interna**

Nivel	fi	%
Alto	1	3.45
Medio	1	3.45
Bajo	10	93.10
Total	12	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

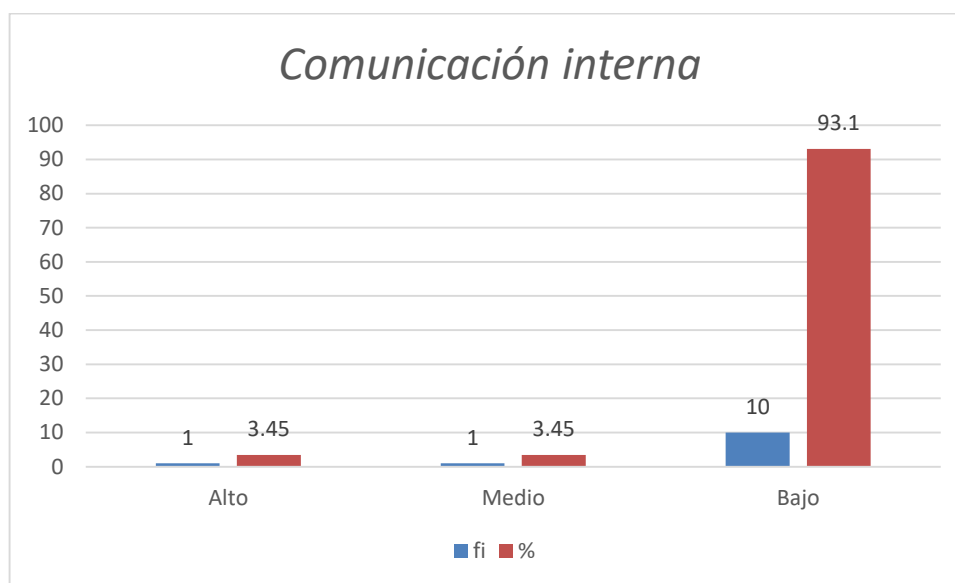


Figura 2 : Nivel de comunicación interna

En cuadro y gráfico2 se observa que el nivel de comunicación en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua es bajo llegando a un 93.10%, mientras que un reducido 3.45% afirma que el nivel es medio y con el mismo porcentaje de 3.45% menciona que es alto. Lo que implica una que hay mala disposición por la comunicación interna.

**Tabla 3: Imagen institucional**

*Imagen institucional*

Nivel	Fi	%
Alto	1	3.45
Medio	1	3.45
Bajo	10	93.10
Total	12	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

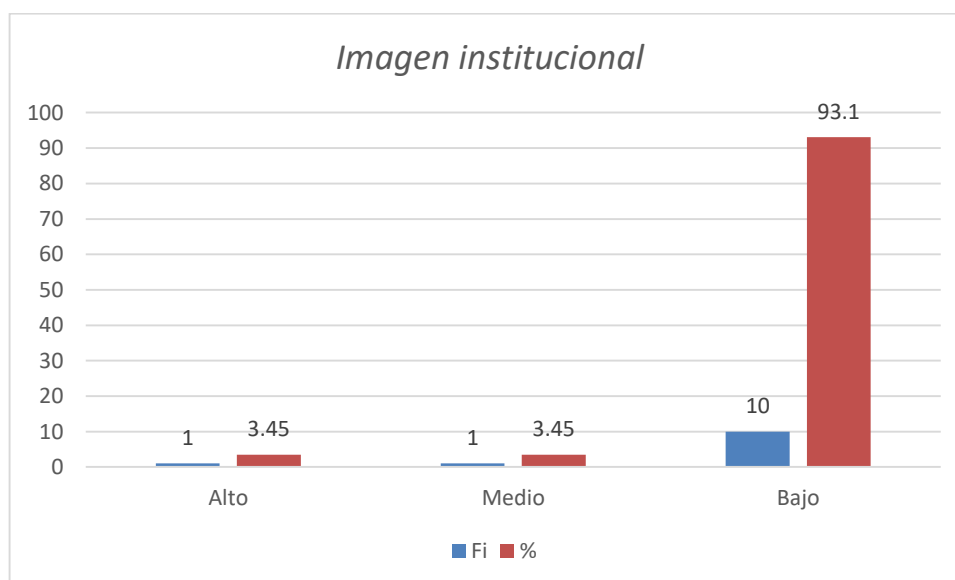


Figura 3 : Nivel de imagen institucional

Nota: Tabla 3

En cuadro y gráfico 3 se observa que el nivel de imagen institucional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua es bajo llegando a un 93.10%, mientras que un reducido 3.45% afirma que el nivel es medio y con el mismo porcentaje de 3.45% menciona que es alto. Lo que implica una que no hay buena disposición para las tareas escolares.

## Nivel de clima institucional por dimensiones.

**Tabla 4**  
**Clima institucional por dimensiones.**

Nivel	Relaciones interpersonales		Comunicación interna.		Imagen institucional.	
	F	%	F	%	F	%
Alto	0	0.00	2	6.90	2	6.90
Medio	0	0.00	0	0.00	2	6.90
Bajo	12	100.00	10	93.1	8	86.20
Total	12	100.00	12	100.00	12	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

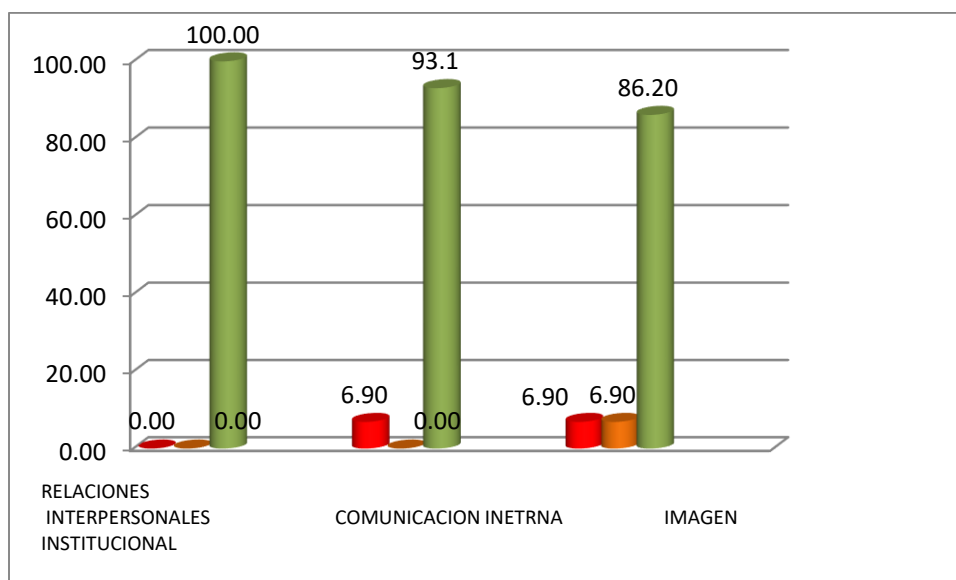


Figura 4: Clima institucional por dimensiones

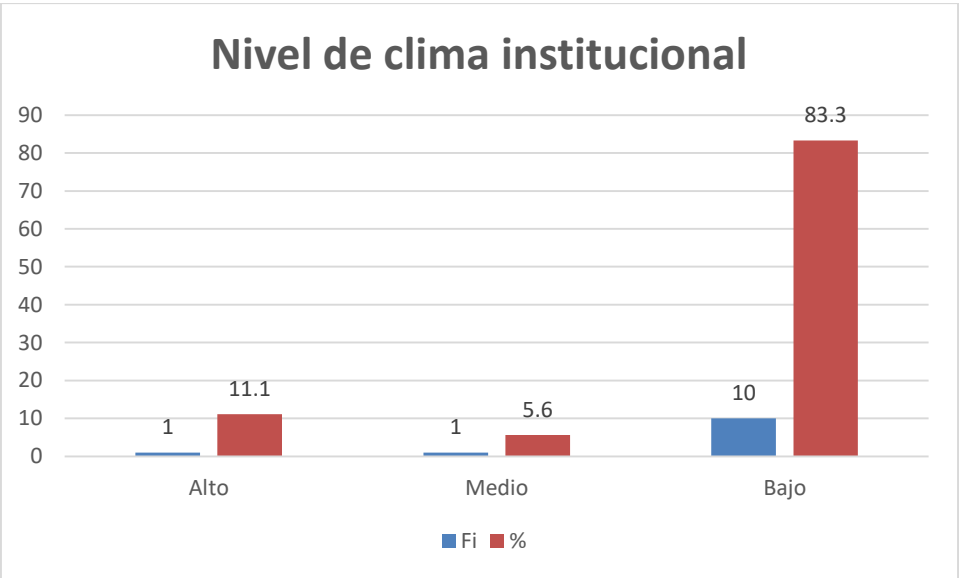
En cuadro y gráfico 4 se observa que las dimensiones presentan la misma tendencia de los datos consolidados donde la dimensión clima institucional Relaciones interpersonales Comunicación interna. Imagen institucional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua porcentaje de un 100% en el nivel bajo seguida cercanamente de la dimensión Comunicación interna con 93.10% y luego la dimensión Imagen institucional con 86.20%.

**Resultados de la variable clima institucional**

**Tabla 5: Nivel de clima institucional**

Nivel	Fi	%
Alto	1	11.1
Medio	1	5.6
Bajo	10	83.3
Total	12	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio



Como podemos observar en los resultados del nivel de clima institucional la mayoría ( 83%) tiene una percepción bajo con respecto al clima institucional en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, lo que constituye un problema en la institución referida

## OBJETIVO N° 02

Conocer el nivel del desempeño laboral en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018

**Tabla 5**

*Nivel de satisfacción laboral*

NIVELES	fi	%
Bajo	2	9.76
Regular	9	87.80
Bueno	1	2.44
Alto	0	0.00
Muy alto	0	0.00
TOTAL	12	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

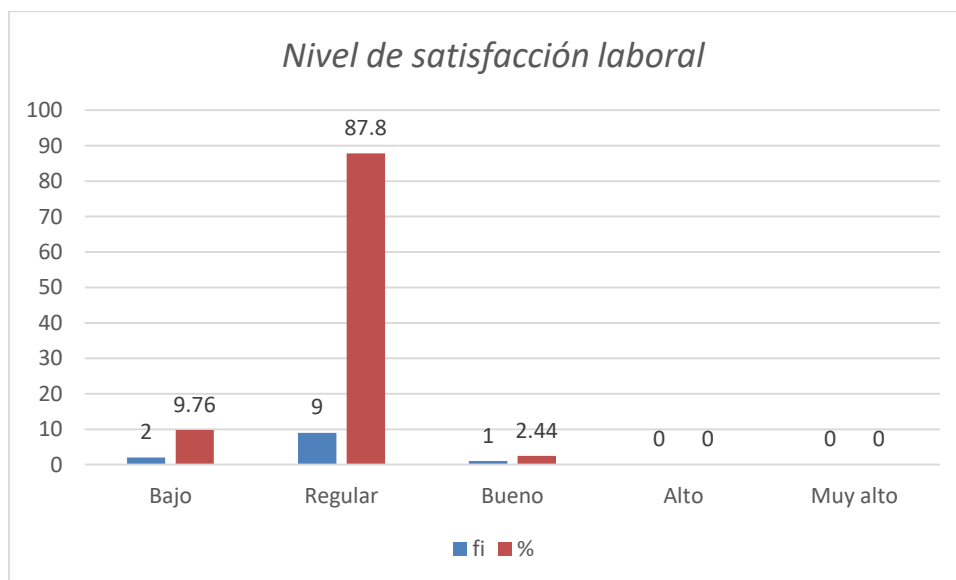


Figura 5: Nivel de satisfacción laboral  
Nota: Tabla 5



### Interpretación.

Se observa que el nivel de satisfacción laboral en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018, un 87,80% de integrantes de la muestra asegura que se encuentra en un nivel regular, mientras que un 9,76% dice que el nivel de satisfacción está en un nivel bajo, y solamente un 2,44% sostiene que se encuentra en un nivel bueno, lo que implica que el nivel de satisfacción laboral de acuerdo al porcentaje mayoritario constituye un problema en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018.

**Tabla 6**

*Nivel de trabajo en equipo*

NIVELES	fi	%
Bajo	2	12.20
Regular	7	68.29
Bueno	3	19.51
Alto	0	0.00
Muy alto	0	0.00
TOTAL	12	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

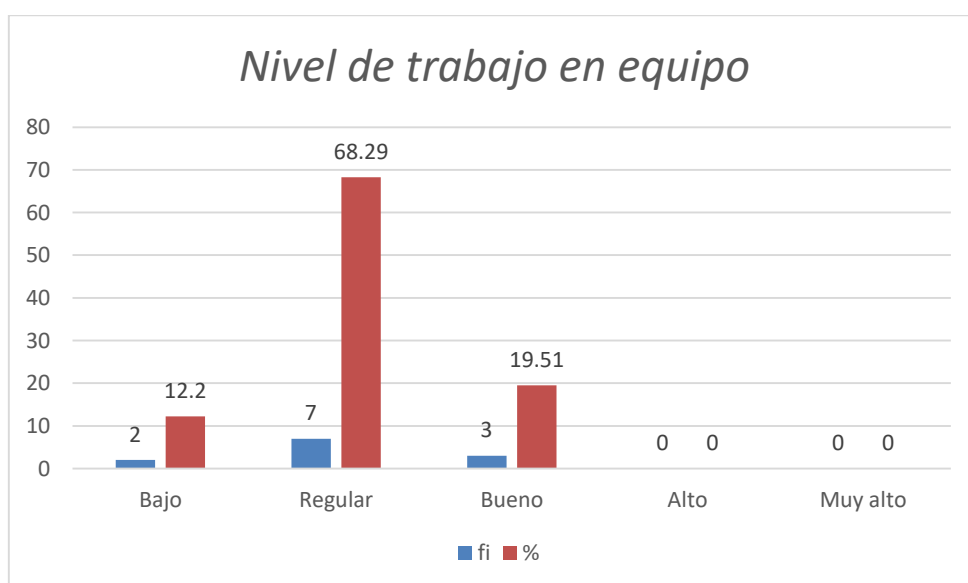


Figura 6: Nivel de trabajo en equipo

### Interpretación.

Se observa que el que respecto a este factor, un 68,29% de integrantes de la muestra del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018 sostiene que el nivel es regular, es decir que entre toda Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018 se trabaja con cierto grado de independencia, sin embargo 19,51% sostiene que este factor se encuentra en un nivel bueno, y 12,20% de integrantes de la muestra afirma que es bajo; en general toda trabajador tiene un consenso de que el factor de trabajo en equipo es regular en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018.

**Tabla 7**  
*Nivel del Autorrealización*

NIVELES	fi	%
Bajo	1	9.76
Regular	8	65.85
Bueno	3	24.39
Alto	0	0.00
Muy alto	0	0.00
TOTAL	12	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

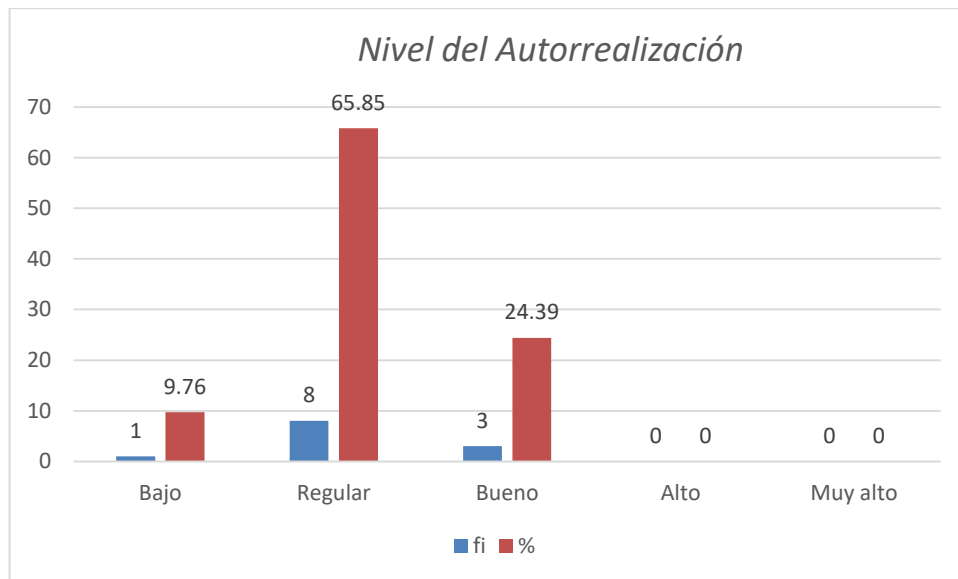


Figura 7: Nivel del factor autorrealización

### Interpretación.

Se evidencia que el 65,85% de integrantes de la muestra considera que el factor de autorrealización se encuentra en un nivel regular, seguido de un 24,39% que asegura que el nivel es bueno, y por último el 9,76% de participantes declara que el nivel bajo, es decir que todos los integrantes no manejan correctamente estos dos momentos lo que contribuye a mantener un buen clima institucional.

**Tabla 8.**

Distribución de porcentajes de encuestados según dimensiones en el nivel del desempeño laboral en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018

	satisfacción laboral	trabajo en equipo	Autorrealización
	%	%	%
Bajo	9.76	12.20	9.76
Regular	87.80	68.29	65.85
Bueno	2.44	19.51	24.39
Alto	0.00	0.00	0.00
Muy alto	0.00	0.00	0.00
<b>Total</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

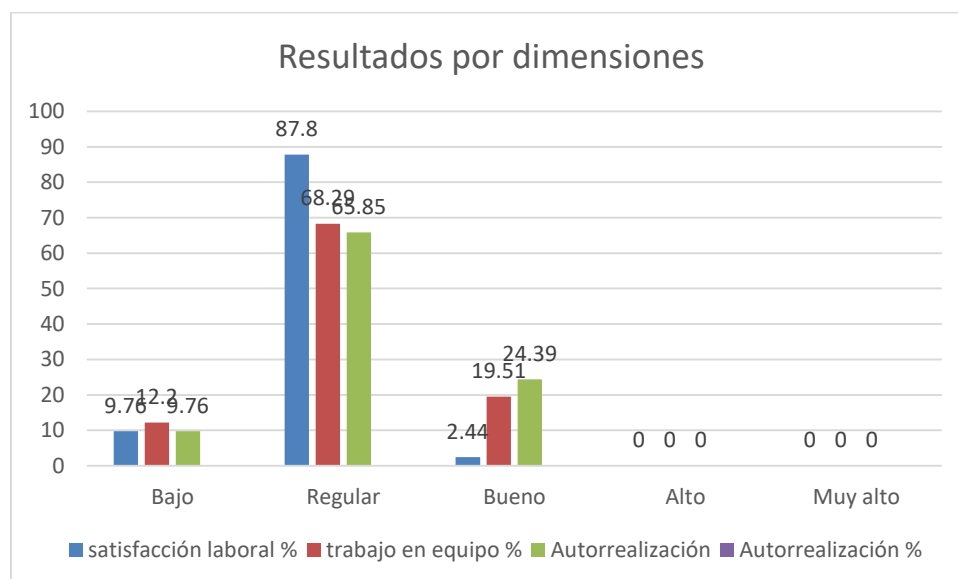


Figura 8. Distribución de porcentajes de encuestados según dimensiones nivel del desempeño laboral en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018

Descripción:

En la tabla y figura 8, se observan que la mayor parte de los trabajadores encuestados del área del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, 2018 ,en la categoría regular, 87.80% en el nivel de satisfacción laboral, 68,29% en el nivel de trabajo en equipo y un 65% en el nivel de autorrealización

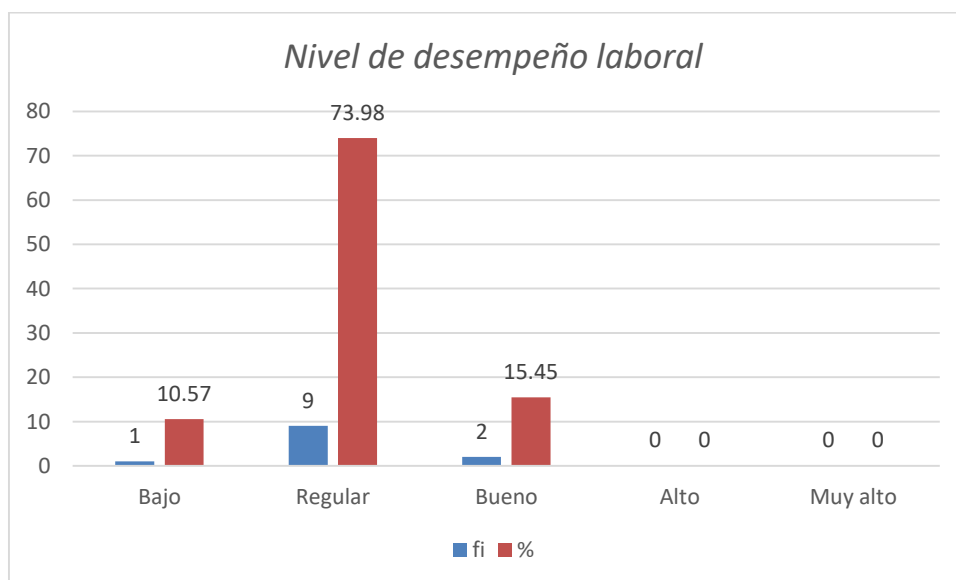
## Resultados de la variable desempeño laboral

**Tabla 9**

*Nivel de desempeño laboral*

NIVELES	fi	%
Bajo	1	10.57
Regular	9	73.98
Bueno	2	15.45
Alto	0	0.00
Muy alto	0	0.00
TOTAL	12	100.00

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio



Como podemos observar la mayoría (73,98%) de trabajadores tiene un desempeño laboral regular en el programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza lo que se considera una problemática en la institución referida.

### OBJETIVO N° 03

Evaluar la relación entre Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza.

**Tabla 9.**

*Grado de relación entre el Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza..*

		Clima institucional	Desempeño laboral
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,781**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	12	12
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,781**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	12	12

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

Existe una correlación positiva alta (0.781) entre el clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01. Significa que a mejor clima institucional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, el desempeño laboral aumentan.

#### IV.DISCUSIÓN

Luego de haber sistematizado la información y haber sido analizada estadísticamente se puede asegurar que los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco en todos los factores analizados del clima institucional y desempeño laboral mantienen un nivel bajo en todas sus dimensiones y en las variables en general lo que implica que entre todos los integrantes de este programa nacional se presenta una mala coordinación perjudicando el crecimiento de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco. Al evaluar la relación entre Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, existe una correlación positiva alta (0.781) entre el clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01. Significa que a mejor clima institucional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, el desempeño laboral aumentan

Por ultimo de acuerdo a los antecedentes presentados, Contreras (2009), quien afirma que el clima institucional es un indicador de la gestión al interior de la empresa, es un claro diagnóstico de cómo están impactando las políticas, los procedimientos y los cambios que la empresa implementa y cómo los observan los colaboradores, entonces se puede asegurar que las políticas educativas de esta institución son conocidas por todos los estamentos, lo que los hace mejores informados y contestar con conocimiento de causa sobre la problemática. Así mismo, si se tiene en cuenta a Forehand y Gilmer (1964), en su enfoque estructuralista, definen el clima como: “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman”. Estas afirmaciones corroboran las declaraciones vertidas por los estudiantes, trabajadores y administrativas así como de los padres y madres de familia, toda vez que al expresar (en sentido general) que el nivel de clima organizacional representativo

es “alto” , entonces, estas afirmaciones hechas por los integrantes de esta comunidad implican que se trabaja coordinadamente y teniendo en cuenta la problemática y se concluye que :Existe una correlación positiva alta (0.781) entre el clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01.Significa que a mejor clima institucional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, el desempeño laboral aumentan.

.



## **V.CONCLUSIONES**

El nivel de desarrollo del clima institucional se puede observar en los resultados que la mayoría ( 83%) tiene una percepción bajo con respecto a referida variable en el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, lo que constituye un problema en la institución donde se realizó el estudio.

El nivel del desempeño laboral se puede observar que la mayoría (73,98%) de trabajadores tiene un desempeño laboral regular en el programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza lo que se considera una problemática en la institución referida.

Existe una correlación positiva alta (0.781) entre el clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01. Significa que a mejor clima institucional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, el desempeño laboral aumentan

## **VI.RECOMENDACIONES**

Al gerente del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza, desarrollar actividades que conlleven a mantener el “alto” nivel de clima institucional.

A los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural del Centro Poblado Chiriaco, distrito de Imaza coordinar las diferentes acciones para mantener el buen clima institucional que se presenta.

A los Programas de Chiriaco, distrito de Imaza colaborar permanentemente con las diferentes actividades para que se siga manteniendo el alto clima institucional y desempeño laboral dentro de esta institución.

#### IV: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Avellaneda (2012) El clima pone en riesgo el clásico. Peru

Bisquert (2003) Impedance Spectroscopy applied on solar cells - Universitat Jaume. España

Chiroque (2006) autoevaluación del trabajador y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una institución educativa de la región callao. Perú

Chiavenato (2011) ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – Educación. Perú

Chiavenato, (2008) GESTIÓN DE TALENTO HUMANO. España

Chiavenato, (2009) Participación de los actores de las instituciones educativas en la gestión del cambio. El caso de una escuela pública de Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Chang (2010) La motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades de McClellan en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Chiroque (2006) RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Lima,

Coronel (2011) El clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional del Banco nacional de amazonas, Perú

Díaz y Martínez (2010) Convivencia y aprendizaje escolar en la adolescencia. Lima

Duche, M. (2001). *Los procesos de gestión administrativa y pedagógica*. Cochabamba, Bolivia.

- Drucker, (2004) Las enseñanzas de Drucker para el siglo XXI. España
- Halpin y Crofts (1962) Clima organizacional y satisfacción laboral. España
- Harf, (2008) Distribución del conocimiento escolar: clases sociales, escuelas.  
España
- Humberto (2004) Redalyc Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque.  
Peru
- Hernández (2008) clima y compromiso organizacional fundamentos teoricos.  
España
- García (2012) clima laboral y compromiso organizacional de los empleados.  
Bolivia.
- IPAE (2004) EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO. Perú
- Marcelo, W. y Cojal, B. (2002). *Gestión educativa*. Lambayeque: FACHSE
- Manucci (2004) las organizaciones escolares dimensiones y características.  
Perú
- McClellan, (1989) Historia de la Universidad de Salamanca Vol .IV, vestigios y  
entramados
- Maslow, A. (1954). *A Theory of Human Motivation*. Toronto, Canadá.
- Mino (2014) Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los  
trabajadores del restaurante de parrillas del departamento de amazonas.  
Peru
- Monteza, A. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral  
de los trabajadores del Hospital Rural de Picota*. Tarapoto: Universidad  
César Vallejo.

Moreno (2012) caracterización psicológica del estudiante y su rendimiento.  
España

Murillo, (2003) el rendimiento académico, un fenómeno de múltiples. Perú

Nieto y Gonzáles, (2003) Organización y gestión de centros escolares.  
Argentina

La Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa (2009)  
Programas de estudio 2009: primer grado: educación básica

Likert (1967), Teoría de Rensis Likert. Argentina

Longo, (2008) la profesionalización del empleo público en américa latina. España

Palma, (2004) Motivación y clima laboral en personal de entidades. Argentina

Pérez, M. (2008). *Democracia y Educación: Una reflexión a partir del significado que le otorgan los alumnos a su participación en el "Consejo Escolar" y en las "organizaciones estudiantiles"*. Santiago, Chile.

Robledo (2009) Estimulación cognitiva y rehabilitación neuropsicológica. Perú

Rogers (1964) Enfoque Humanista. Argentina

Romero (2010) Aspectos del desempeño laboral. Chile

Ortega y Piña (2005), Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de  
la Empresa F.M.F. Construcciones C.A en la ciudad de Bogotá – Colombia

Olivero(s/f) El clima laboral y su medida - Colegio Oficial de Psicólogos de  
Madrid. España

Orbegoso, (2004) Dimensiones del clima institucional. Peru

Pompa, Y., Vásquez, J. (2013). Plan estratégico para mejorar la gestión  
institucional de la empresa de telecomunicaciones, producciones y

distribuciones Vásquez Malca SAC – “TELECOMUNICACIONES PRODISVAM SAC”; Jaén. Perú.

Quintero, Africano y Feria (2008), Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago – VADECOL

Rogers, C. (1964). *Teoría humanista de Carl Rogers*. [On line]. Disponible en: [html.rincondelvago.com/teoria-humanista-de-rogers.html](http://html.rincondelvago.com/teoria-humanista-de-rogers.html).

Seisdedos, (1996), EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA CULTURA. Argentina

Silva (2009), El clima organizacional en la gestión empresarial”, en Granada – España.

Terán (2011) El clima organizacional en la oficina general de economía de la Universidad Nacional de Bagua, Amazonas, Perú

Tobon, S. (2010). *Formación integral y competencias*. Colombia: liniotipia

Tovar (2005) Procesos de gestión. Argentina

Viñas (2004), Conflictos en los centros educativos: cultura organizativa y mediación. Bolivia

Yagosesky, R. (2005). La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales de la Facultad de Humanidades y Educación: Núcleo Barcelona. Caracas, Venezuela.

Zevallos (2007), Estrategias motivacionales y clima institucional, en la ciudad de Trujillo. Perú

# ANEXOS

**INSTRUMENTO:** Escala valorativa para medir el nivel de clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua

V1: Clima institucional					
Dimensiones	Indicadores	Escala	Siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
Relaciones interpersonales	Aprender a convivir y coexistir con los demás.				
	Confiabilidad y confianza.				
	Calidez emocional.				
	Solidaridad y tolerancia.				
	Aprender a ponerse en el lugar del otro.				
Comunicación interna	Comunicación horizontal				
	Comunicación ascendente y descendente				
	Comunicación asertiva				
	Diálogos funcionales y proactivos.				
	Capacidad de argumentación, crítica y autocrítica.				
Imagen institucional	Dirección				
	Organización				
	Comunicación abierta y fluida.				
	Éxito institucional				
	Alianzas estratégicas				
V2: Desempeño Laboral					
Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo				
	Salario				
	Reconocimiento				
	Buen trato				
	Ascenso social				
Trabajo de equipo	Capacidad de integración y coordinación.				
	Capacidad para la planificación y organización.				
	Visión compartida y participación corresponsable.				
	Trabajo interdisciplinario				
	Trabajo sinérgico e interdependiente				



<b>Autorrealización Beneficios</b>	Posibilidades de éxito				
	Reconocimientos escritos: Resoluciones, diplomas.				
	Autonomía				
	Capacitación y Actualización.				
	Desarrollo de sus potencialidades y creatividad.				

## ANEXO 2

### FICHA TÉCNICA

#### 1. Denominación

Cuestionario para medir el nivel de clima institucional y desempeño laboral  
**Autor**

Br. ALEJANDRO MAX SOSA VARGAS

#### 2. Objetivo

Valorar el nivel de desarrollo de clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua

#### Usuarios

Se obtuvo información de los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Rural de Chiriaco, Imaza, Bagua

#### 3. Características y modo de aplicación.

1º El presente instrumento (Cuestionario) está estructurado en base a 30 ítems, distribuidos entre las dimensiones: Relaciones interpersonales, Comunicación interna, Imagen institucional, Satisfacción laboral, Trabajo de equipo, *Autorrealización Beneficios*

2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad del investigador, se procuró recoger información objetiva.

3º Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

#### 4. Baremo de dimensiones y variable general

##### Variable 1

DIMENSIONES		D1	D2	D3	VARIABLE 1
NUMERO DE ITEMS			5	5	5
MINIMO			0	0	0
MÁXIMO			10	10	10
RANGO			10	10	10
CATEGORIAS			3	3	3
AMPLITUD			4	4	4
NIVELES	BAJO		0-3	0-3	0-3
	MEDIO		4-7	4-7	4-7
	ALTO		8-10	8-10	8-10

### Variable 2

DIMENSIONES		D1	D2	D3	VARIABLE 1
NUMERO DE ITEMS			5	5	5
MINIMO			0	0	0
MÁXIMO			10	10	10
RANGO			10	10	10
CATEGORIAS			5	5	5
AMPLITUD			2	2	2
NIVELES	Bajo		0-2	0-2	0-2
	Regular		3-4	3-4	3-4
	Bueno		5-6	5-6	5-6
	Alto		7-8	7-8	7-8
	Muy alto		9-10	9-10	9-10

## TABLA 12

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

## 5. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

**Tabla 14**  
**Estadísticos de fiabilidad**

Variable	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Clima institucional	0.91	30
Desempeño Laboral	0.90	30

Fuente: Elaborada por el autor

## **6. Validación**

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

## JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: LUIS MONTENEGRO CAMACHO

1.2. Grado académico: Doctor

1.3. Documento de identidad: 16672474

1.4. Centro de labores:

Universidad Cesar Vallejo

Universidad Señor se Sipàn

I.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario

1.6. Título de la Investigación: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL DE CHIRIACO, IMAZA, BAGUA.**

1.7. Autor del instrumento: **Bach. ALEJANDRO MAX SOSA VARGAS**

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

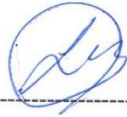
### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			

13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

### **III.OPINIÒN DE APLICABILIDAD**

El instrumento puede ser aplicado tal como esta elaborado



---

**Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO**

**DNI:16672474**

## JUICIO DE EXPERTOS

### I.DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ALARCON DIAZ ORLANDO

1.2. Grado académico: Doctor

1.3.Documento de identidad: 16427321

1.4.Centro de labores:

Universidad Cesar Vallejo

Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario

1.6.Título de la Investigación: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL DE CHIRIACO, IMAZA, BAGUA..**

1.7.Autor del instrumento: **Bach. ALEJANDRO MAX SOSA VARGAS**

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

### III.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			



### **III.OPINIÓN DE APLICABILIDAD**


El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado



**Dr. ORLANDO ALARCON DIAZ**

**DNI 16427321**

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 2

Yo ALEJANDRO MAX SOSA VARGAS....., identificado con DNI N° 43521161....., egresado de la Escuela Profesional de POST GRADO PROGRAMA MAESTRIA EN GESTION PUBLICA..... de la Universidad César Vallejo, autorizo ☒ , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL DE CHIRIACO, TMAZA, BAGUA"....., en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 43521161



FECHA: 02 de NOVIEMBRE del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA DE  
POST GRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Daysi Soledad Alarcón Díaz, Asesora del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisora de la tesis del estudiante, **Br. Alejandro Max Sosa Vargas**, titulada: Clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores del programa nacional de saneamiento rural de Chiriaco, Imaza, Bagua., constato que la misma tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 4 de Agosto de 2018

Dr. Daysi Soledad Alarcón Díaz  
DNI:41073751

**CAMPUS CHICLAYO**

Carretera Pimentel km. 3.5.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Alejandro Max Sosa Vargas  
INFORME TÍTULADO:

Clima institucional y desempeño laboral en los trabajadores  
del programa nacional de saneamiento rural de Chiriaco,  
Imaza, Bagua.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

---

SUSTENTADO EN FECHA: 12/08/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN